

1.4 Der Lehrvertrag

Der Lehrvertrag bildet die wichtigste Grundlage des Lehrverhältnisses; es ist das erste Dokument, in dem nachzuschlagen ist, wenn Unklarheiten oder Streitigkeiten über das Lehrverhältnis bestehen. Die Besonderheit dieses Vertrags besteht darin, dass hier nicht die Arbeitsleistung und die Entlohnung, sondern die fachgerechte Ausbildung der Lernenden im Vordergrund steht. Die Arbeit dient der Ausbildung.

Abschluss des Lehrvertrages OR 344a / BBG 14 / BBV 8

Der Lehrvertrag wird zwischen Berufsbildnerin/Berufsbildner und Lernendem/Lernender abgeschlossen. Noch nicht 18-jährige Lernende sind bei Vertragsabschluss auf die Mitwirkung ihrer gesetzlichen Vertreter angewiesen. Dies sind in der Regel die Eltern, die den Lehrvertrag mitunterzeichnen.

Der Lehrvertrag muss schriftlich sein und bestimmte Mindestangaben enthalten. Die Vertragsparteien verwenden vom Kanton zur Verfügung gestellte Vertragsformulare.

Kontrolle und Genehmigung

Der Lehrvertrag muss vor Lehrbeginn dem Kantonalen Amt für Berufsbildung zur Kontrolle und Genehmigung vorgelegt werden. Anschliessend lässt die kantonale Behörde jeder Vertragspartei ein genehmigtes Exemplar zukommen.



Der Lehrvertrag bildet die wichtigste Grundlage des Lehrverhältnisses.

Inhalt

Folgendes wird in einem Lehrvertrag mindestens geregelt:

OR 344a

Obligatorische Bestandteile des Lehrvertrags

- Art und Dauer der beruflichen Ausbildung (genaue Berufsbezeichnung)
- Dauer der Probezeit
- Arbeitszeit
- Lohn
- Ferien

Zusätzlich ist die Regelung folgender Punkte empfehlenswert:

- Freiwillige Bestandteile des Lehrvertrags
- Berufskleider und -werkzeuge
- Schulmaterial
- Unterkunft und/oder Verpflegung
- Versicherungsprämien (NBU/Krankentaggeldversicherung)
- Reisespesen

1.20 Welche Formvorschrift gilt für den Abschluss eines Lehrvertrages?

1.21 Wer unterschreibt den Lehrvertrag?

1.22 Welche Aufgaben hat das Kantonale Amt für Berufsbildung?

1.23 Zählen Sie vier Punkte auf, die im Lehrvertrag geregelt sein müssen.

Das weiss ich jetzt!

Probezeit

- OR 344a** Die Probezeit dient den beiden Vertragsparteien zur Überprüfung der getroffenen Berufswahl. Der Berufsbildner erhält Einblick in die Arbeitsweise des Lernenden. Dieser kann feststellen, ob die begonnene Berufslehre seinen Neigungen und Fähigkeiten entspricht.
- Dauer** Die Probezeit darf nicht weniger als einen Monat und nicht mehr als drei Monate betragen. Die Probezeit kann vor Ablauf durch Absprache der Parteien unter Zustimmung der kantonalen Behörde bis auf höchstens sechs Monate verlängert werden.
- OR 346** Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit aufgelöst werden.

Beendigung des Lehrverhältnisses

- Auflösung des Lehrvertrages**
OR 334, 346 Der Lehrvertrag wird prinzipiell für eine bestimmte Zeit (zwei bis vier Jahre) abgeschlossen. Dieses befristete Ausbildungsverhältnis endet automatisch, das heisst, eine Kündigung am Ende der Lehrzeit erübrigt sich.
- Fristlose Auflösung**
OR 337, 346 Nach Ablauf der Probezeit lässt sich das Lehrverhältnis nur noch aus wichtigen Gründen auflösen. Ein solcher Grund liegt vor, wenn man dem Kündigenden nicht mehr zumuten kann, das Lehrverhältnis fortzusetzen.

Mögliche Gründe für fristlose Auflösungen

- Berufsbildende: mangelnde körperliche und geistige Fähigkeiten des Lernenden, Diebstahl u. Ä.
- Lernende: mangelhafte Ausbildung, sexuelle Belästigung u. Ä.

Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung während der Probezeit braucht bei der ausserordentlichen Kündigung keine Kündigungsfrist beachtet zu werden. Wird der Lehrbetrieb aus wirtschaftlichen Gründen oder anderen Überlegungen geschlossen, so unterstützt das Kantonale Amt für Berufsbildung nach Möglichkeit die Suche nach einer neuen Lehrstelle, an der die Lernenden ihre Ausbildung ordnungsgemäss beenden können.

- Verlängerung der Lehrzeit** Versäumen die Lernenden einen Teil ihrer Lehre wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst, dürfen sie nicht zur Verlängerung der Lehrzeit gezwungen werden. Falls jedoch deutlich wird, dass das Ausbildungsziel (Bestehen des Qualifikationsverfahrens, QV) nicht erreicht wird, kann die Lehrzeit verlängert werden. Für eine Verlängerung braucht es zwingend die Bewilligung des Kantonalen Amtes für Berufsbildung (ABB).

Das weiss ich jetzt!

- | | |
|--|--|
| <p>1.24 Wie lange dauert die Probezeit?</p> <p>1.25 Wozu dient die Probezeit?</p> <p>1.26 Welche Regelung gilt für die Beendigung eines Lehrverhältnisses?</p> | <p>1.27 Nennen Sie vier Gründe, welche nach Ablauf der Probezeit eine Auflösung des Lehrvertrages rechtfertigen.</p> |
|--|--|

Pflichten der Lernenden

Die Lernenden haben alles zu tun, um das Lehrziel zu erreichen. Insbesondere haben sie die Anordnungen der Berufsbildnerin respektive des Berufsbildners zu befolgen und die ihnen übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen.

Hauptpflicht
OR 345

Die Lernenden sind verpflichtet, den Pflichtunterricht und die überbetrieblichen Kurse (üK) zu besuchen. Ferner haben sie die Anordnungen der Schule bzw. der Kursleitung zu befolgen.

Berufsfachschule/üK
BBG 21, 23

Zu den ihnen anvertrauten Arbeitsgeräten, Materialien und technischen Einrichtungen haben die Lernenden Sorge zu tragen.

Sorgfaltspflicht
OR 321a

Die Lernenden haben Schwarzarbeit zu unterlassen und die Geschäftsgeheimnisse zu wahren.

Treuepflicht
OR 321a

Für Schäden, die die Lernenden dem Lehrbetrieb fahrlässig oder absichtlich zufügen, haften sie. Bei grober Fahrlässigkeit («das darf nicht passieren») fällt der Schadenersatz höher aus als bei leichter Fahrlässigkeit («das kann passieren»). Des Weiteren sind bei einem Schaden der Bildungsgrad, das Berufsrisiko sowie die Fähigkeiten und Erfahrungen der Lernenden zu berücksichtigen.

Haftung
OR 321e

Die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner können die Lernenden zur Leistung von Überstunden verpflichten. Die Überstunden müssen betrieblich notwendig und für die Lernenden zumutbar sein.

Überstunden
OR 321c

Die meisten Bildungsverordnungen schreiben das Führen einer Lerndokumentation vor. Dafür muss der lernenden Person genügend Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden, und die Lerndokumentation muss von der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner regelmässig kontrolliert und unterschrieben werden.

Lerndokumentation

1.28 Was ist die gesetzliche Hauptpflicht der Lernenden?

1.29 Was versteht das Gesetz unter Sorgfalts- und Treuepflicht?

1.30 Für welche Schäden haften Lernende?

1.31 Wann können sich Lernende weigern, Überstunden zu leisten?

Das weiss ich jetzt!

Rechte der Lernenden

Lohn
OR 322 Der Lohn wird für die ganze Ausbildungsdauer im Lehrvertrag festgelegt. Die Höhe des Lohnes für Lernende ist gesetzlich nicht verankert und richtet sich meistens nach den Empfehlungen der verschiedenen Berufsverbände. Die Lehrbetriebe sind nicht verpflichtet, den Lernenden zum Jahresende einen 13. Monatslohn oder eine Gratifikation zu gewähren, es sei denn, dies ist im Lehrvertrag so geregelt.

Lohnfortzahlungspflicht
OR 324a Fehlt ein Lernender wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst am Arbeitsplatz, muss der Lehrbetrieb für eine beschränkte Zeit den Lohn weiterzahlen. Im ersten Lehrjahr beispielsweise besteht eine Lohnfortzahlungspflicht von drei Wochen pro Jahr.

Lohnabzüge Im Allgemeinen sind die bei einem Einzelarbeitsvertrag üblichen und zulässigen Lohnabzüge auch bei Lernenden erlaubt (AHV, NBU usw.). Fügt ein Lernender seinem Lehrbetrieb fahrlässig oder absichtlich einen Schaden zu, kann ihm der entsprechende Gegenwert vom Lohn abgezogen werden.

Arbeitszeit
ArG 31 Die Arbeitszeit für Lernende dauert grundsätzlich gleich lang wie diejenige der anderen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden. Die tägliche Höchstarbeitszeit darf für Jugendliche bis 18 Jahre mit Einschluss von Überstunden 9 Stunden pro Tag (maximal 45 Stunden pro Woche) nicht überschreiten. Der obligatorische Unterricht an der Berufsfachschule gilt als Arbeitszeit.

Überstunden
OR 321c Überstunden müssen durch Freizeit von gleicher Dauer oder durch einen Lohnzuschlag von 25 Prozent abgegolten werden. Der Überstundenzuschlag wird in der Regel anhand des Lohnes der angelernten Mitarbeitenden berechnet.



Lernende haben bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen Ferien zugute.

Grundsätzlich müssen Lernende nur Arbeiten verrichten, die etwas mit dem Beruf zu tun haben.

Berufsfremde Arbeiten
OR 345a

Lernende haben bis zum vollendeten 20. Altersjahr Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Ferien sollen während der schulfreien Zeit bezogen werden und dürfen nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Der Berufsbildner bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt auf die Wünsche des Lernenden so weit Rücksicht, als diese mit den Interessen des Betriebes vereinbar sind.

Ferien
OR 345a

Den Berufsmatura- oder Stützkursunterricht sowie Freikurse dürfen die Lernenden ohne Lohnabzug besuchen. Abmachungen, die den Besuch ausschliessen oder einschränken, sind ungültig.

**Freikurse / Stützkurse /
Berufsmatura**
BBG 22, 25 / BBV 20

Die Berufsbildenden müssen die Lernenden zum Qualifikationsverfahren (QV, früher Lehrabschlussprüfung) anmelden. Für die Prüfungszeit müssen sie den Lernenden ohne Lohnabzug freigeben. Das QV kann zweimal wiederholt werden. In der Regel finden die Wiederholungen im Rahmen des nächsten QV statt. Es werden nur die Fächer geprüft, in denen die oder der Lernende beim vorhergehenden Prüfungsversuch ungenügend war.

Qualifikationsverfahren QV
BBV 30 ff.

Abmachungen während der Lehre, die die lernende Person im freien Entschluss über die berufliche Tätigkeit nach beendeter Lehre beeinträchtigen, sind nichtig (ungültig).

**Abmachungen über
die Lehrzeit hinaus**
OR 344a

- 1.32 Welche Regelung gilt für den 13. Monatslohn?
- 1.33 Welche Lohnabzüge sind gestattet?
- 1.34 Wie werden Überstunden verrechnet?
- 1.35 Wie lange dauert die tägliche Höchstarbeitszeit für Jugendliche bis 18 Jahre?
- 1.36 Welche Arbeiten dürfen einem Lernenden übertragen werden?
- 1.37 Wie viele Wochen Ferien hat eine Lernende jährlich zugute?

- 1.38 Wer bestimmt den Zeitpunkt der Ferien?
- 1.39 Wegen Krankheit kann ein Lernender mehrere Wochen nicht arbeiten. Die Berufsbildnerin will nun den Lernenden zwingen, die Lehrzeit zu verlängern. Wie regelt das Gesetz diesen Sachverhalt?
- 1.40 Wer muss den Lernenden zum Qualifikationsverfahren (QV) anmelden?
- 1.41 Was kostet den Lernenden das QV?

Das weiss ich jetzt!

Pflichten der Berufsbildenden

Ausbildungspflicht OR 345a	Die Berufsbildenden haben die Lernenden fachgemäss, systematisch und verständnisvoll auszubilden. Als Berufsbildnerin oder Berufsbildner gilt die Betriebsinhaberin respektive der Betriebsinhaber oder eine von diesen bestimmte Person. Der Stellvertreter muss die gleichen Anforderungen erfüllen wie die Berufsbildenden und wird im Lehrvertrag genannt.
Lohnzahlungspflicht	Die Berufsbildenden müssen den im Lehrvertrag vereinbarten Lohn zahlen.
Versicherungspflicht	Die Lernenden müssen gegen Unfall versichert werden. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Lehrbetrieb, die Bezahlung der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung wird im Lehrvertrag geregelt. Ab dem 1. Januar des Jahres, in dem die oder der Lernende 18 Jahre alt wird, werden die Beiträge für AHV, IV, EO und ALV direkt vom Lohn abgezogen.
Ferien OR 329c, 345a	Die Berufsbildenden müssen den Lernenden die gesetzlichen Ferien gewähren. Zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend bezogen werden, damit genügend Erholung gewährleistet ist.
Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit OR 329e	Die Lernenden haben für ausserschulische Jugendarbeit zusätzlich eine Woche Ferien zugute, allerdings unbezahlt. Dazu gehören z. B. J+S-Leitertätigkeiten, Lagerbetreuung oder soziale Tätigkeiten. Kommt keine Einigung zustande, dann muss der Jugendurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber das Gesuch mindestens zwei Monate im Voraus eingereicht hat.
Berufsfachschulunterricht und überbetriebliche Kurse OR 345a	Die Berufsbildenden haben den Lernenden zum Besuch des Pflicht-, Berufsmatura- und Stützkursunterrichtes sowie zur Teilnahme an Freikursen und am Qualifikationsverfahren ohne Lohnabzug freizugeben. Für den Besuch der überbetrieblichen Kurse dürfen dem Lernenden keine zusätzlichen Kosten anfallen.
Lehrzeugnis OR 346a	Am Ende der Lehrzeit müssen die Berufsbildenden den Lernenden ein Zeugnis ausstellen, das über den erlernten Beruf und die Dauer der Lehre Auskunft gibt. Auf Verlangen der lernenden Person hat sich das Zeugnis auch über die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der lernenden Person auszusprechen.
Weiterbeschäftigung	Es gibt keine gesetzliche Pflicht zur Weiterbeschäftigung der Lernenden nach der Beendigung des Lehrverhältnisses. Die oder der Lernende sollte daher rechtzeitig klären, ob sie oder er auch nach dem Qualifikationsverfahren als Angestellte bzw. Angestellter im Betrieb bleiben kann. Arbeitet eine Lernende oder ein Lernender nach erfolgreich abgeschlossener Lehre weiterhin im Lehrbetrieb, wird die Lehrzeit an das neue Arbeitsverhältnis angerechnet (Auswirkungen auf die Kündigungs- und Lohnfortzahlungspflicht).

Das weiss ich jetzt!

- | | |
|--|--|
| <p>1.42 Im Lehrzeugnis:</p> <p>a) Was muss in einem Lehrzeugnis laut Gesetz zwingend enthalten sein?</p> <p>b) Welche Angaben können Sie als Lernender zusätzlich verlangen?</p> <p>1.43 Wer trägt die Verantwortung für die Ausbildung der Lernenden?</p> | <p>1.44 Was ist die gesetzliche Hauptpflicht der Auszubildenden?</p> <p>1.45 Welche Versicherung muss der Berufsbildner oder die Berufsbildnerin für die Lernenden abschliessen?</p> |
|--|--|

Konflikte im Lehrbetrieb

Wenn die Bedürfnisse eines Menschen nicht befriedigt werden, entsteht häufig Unzufriedenheit. Diese kann zu Widerstand und damit zu Konflikten führen.

Häufige Konfliktursachen

- Anhaltende Einengung von individuellen Freiheitsrechten durch Zwang oder autoritären Führungsstil.
- Gestörtes Selbstvertrauen, welches oft zur Annahme verleitet, angegriffen zu werden, auch wenn dies gar nicht der Fall ist.
- Unkontrollierte Stimmungsschwankungen beeinflussen das gegenseitige Einvernehmen von Berufsbildenden und Lernenden. Launenhaftigkeit verunsichert sensible Menschen.
- Neid, Eifersucht, Klatsch und Überheblichkeit trüben zwischenmenschliche Beziehungen.
- Unklare oder unrationelle Arbeitsabläufe bergen Konfliktpotenzial.

Bevor die Lernenden im Konfliktfall das Gespräch suchen, sollten sie Selbstkritik üben. Anschliessend ist es empfehlenswert, eine Vertrauensperson beizuziehen, um mit ihr das Problem zu erörtern. Nach sorgfältiger Gesprächsvorbereitung und vereinbartem Termin ist es wichtig, sachlich zu argumentieren. Falls sich die Vertragsparteien nicht einigen können, wird das Amt für Berufsbildung kontaktiert. Diese ist verpflichtet, zu vermitteln und nach einer für beide Parteien akzeptablen Lösung zu suchen.

Schwierigkeiten zwischen Berufsbildenden und Lernenden sind kein Grund für einen Lehrabbruch. Lassen sich die Schwierigkeiten allerdings nicht lösen, kann der Lehrvertrag in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst werden. Bei nicht volljährigen Lernenden müssen die Erziehungsberechtigten der Vertragsauflösung zustimmen. Das Kantonale Amt für Berufsbildung muss vorher informiert werden.

Konfliktbewältigung

Zum Leben gehören Konflikte. Sie sind in zwischenmenschlichen Beziehungen unvermeidbar. Ihre Bewältigung allerdings ist lernbar. Betrachten Sie Konflikte deshalb als Chance zur Veränderung und Entwicklung.

Bei einem Konflikt können Sie im Prinzip

- ausweichen, indem Sie den Konflikt ignorieren oder vor ihm fliehen.
- nachgeben, den Konfliktgegner besänftigen oder sich unterwerfen.
- einseitig versuchen, den Konfliktgegner zu bekämpfen, bis Sie gewinnen.
- verhandeln, d. h. miteinander sprechen, und eine gemeinsame Lösung finden.

Keine Strategie ist, für sich allein betrachtet, gut oder schlecht. Sowohl das Flucht- wie auch das Täter/Opfer-Modell kann in bestimmten Situationen ein gangbarer Weg sein. Längerfristig am nachhaltigsten jedoch ist das Gespräch. Kommunikation ist besser als Sanktion, Kommunikationsabbruch kann zur Eskalation führen.